一人の首切りも許さない

N関労千葉

東日本ＮＴＴ関連合同労働組合千葉支部
千葉市稲毛区稲毛東6-10-706気付
E-mail:chiba@n-kanrou.com
http://www.n-kanrou.com

2004年　1月　N関労千葉　ＮＯ．４　　発行責任者：島根俊作　　編集責任者：山地　繁

サービス千葉、ＭＥ千葉は労働者に負担を強いる拠点変更を止めろ！

大量退職時代の到来、ＩＰ・ブロードバンドへのシフトを理由に、会社より新たな提案がされました。所内ＳＯ業務・サービス総合工事の補助業務の一元化とＮＭビルへの移転提案です。埼玉、神奈川等、他県域では提案されていません。サービス千葉、ＭＥ千葉独自の考えのようです。それはＮＭビルの本社組織の移転で空きスペースが大量に生まれ、それをなんとか解消したいがためのものと思われます。到底納得出来るものではありません。

統合と移転はリスクはあってもメリットなし

業務上も労働条件上も問題だらけです。Ｂフレッツ等、より速効性が求められている時にわざわざ地元ロケーションをを撤退し千葉に集約は、お客様サービスの低下に繋がります。又新たな遠距離通勤を強いる事になります。会社はこの間二～四年サイクルで組織を再編してきましたが失敗だらけです。その反省もないままＦＳ担当は又元にもどすと言うデタラメぶりです。組織再編と移転のたびに、ふるいにかけて落ちる人を（自ら退職する）待っているかのごとくです。こんな施策は許せません。



遠距離通勤は労働条件の低下だ

会社は「賃金と勤務時間」以外は労働条件の問題ではないと団交等で主張しています。我々は断固として認めるわけにはいきません。任用、配転、仕事、通勤等々すべて労働条件の問題です。今回のＮＭビル移転提案では、祐光ビル、港ビル所属で銚子方面の仲間はさらに遠距離通勤になる事はあきらかです。鎌ヶ谷ビルの茨城県や柏・野田方面の仲間も同様です。一番電車でも間に合わない人がでてきます。ＮＭビル空きスペース解消はＮＴＴ東日本が責任をもつべきです。それをME千葉やサービス千葉社に押しつけ犠牲を強いる事は許せません。Ｎ関労は団体交渉で厳しく追及します。

＜　千葉支店・サービス千葉・ME千葉　各会社の拠点変更案　＞

会社	業務部門	担　当	拠点 現在の拠点	拠点 移転提案場所	移転予定時期
		災害対策室を除く	高洲	NM	
千葉支店	設備部	災害対策室	千葉港	NM	16年2月中旬
サービス千葉	企画総務部	企画担当、新規事業担当、総務担当、労働担当	富士見	NM	
	営業部		富士見	NM	
		第一法人営業担当	鎌ヶ谷	NM	
		パートナーセンタ	千葉南	NM	
		販売推進担当	富士見	NM	
		光・IP営業担当	富士見	NM	16年2月下旬
	お客様サービス部	SO　発行センタ	幕張	富士見	
		116センタ（SOC　業務）	市川　平田	富士見	
		料金センタ（総括業務）	船橋　本町	富士見	
		料金センタ（回収業務）	柏　泉町	船橋　本町	16年度第1四半期
ME千葉	エンジニアリング営業部	事業企画担当	千葉　港	NM	
		災害対策担当	千葉　港	NM	
		アクセスサービス　担当	千葉　港	NM	
		IPエンジニアリングセンタ（HIKARI－SC）	千葉　港	NM	16年3月上旬
		IPエンジニアリングセンタ（第一サービス総合）	千葉　港	NM	
		IPエンジニアリングセンタ（第二サービス総合）	鎌ヶ谷	NM	16年度第1四半期
		IPエンジニアリングセンタ（エンジニアリング管理）	裕光	NM	
		IPエンジニアリングセンタ（第一アクセスエンジニアリング）	裕光	NM	
		IPエンジニアリングセンタ（第二アクセスエンジニアリング）	裕光	NM	
		IPエンジニアリングセンタ（第二ネットワークエンジニアリング）	裕光	NM	
	中央支店	千葉NM営業担当	千葉銀旧蘇我	千葉南	
		千葉ソリューション	千葉銀旧蘇我	千葉南	16年3月上旬
		千葉NWS・サービス運営担当	千葉港	NM	
	京葉支店	京葉NWS・サービス運営担当	船橋湊	NM	
	内房支店	木更津NWS・サービス運営担当	木更津富士見	NM	16年度第2四半期

２００４年１月１３日
Ｎ関労千葉０１１号

株式会社エヌ・ティ・ティ　サービス千葉
代表取締役社長　　高石　茂　殿

全労協東日本NTT関連合同労働組合
千葉支部執行委員長　　島根　俊作

要　求　書

2003 年度サービス千葉社の事業計画の見直し実施に伴い、千葉県域拠点の変更ありとの話があるやに聞いているが、貴社より具体的に提示なり説明が正式になされていません。振り返れば、サービス千葉社は東日本ＮＴＴから業務委託及び雇用替で生まれた組織であります。私達は、千葉県で働くＮＴＴ関連労働者の労働条件について、雇用選択で東日本ＮＴＴに残った人も、やむなくＯＳ会社に雇用替になった人も、同じく生活権を守る立場で、会社に対し労働条件の維持向上に努めるよう強く求めるものです。2004 年 2 月下旬に段階的に実施の施策日が近づき、わが組織該当組合員の職場段階にて将来展望の不安感、戸惑い等が発生しています。2004 年計画の全体像を含めて下記の通り、具体的に要求しますので貴社は誠意をもつて回答する事。回答は 1 月 19 日までに文書で行うこと。

記

1.　鎌ヶ谷及び富士見の第一法人営業担当業務、千葉南のパートナーセンタ業務を幕張ＮＭビルへ移転との話が出ているが、具体的移転計画人数等を明かにする事。

2.　鎌ヶ谷及び富士見については、千葉県の営業拠点を集約する際の会社側説明として、千葉県２ケ所でテレホン・アカウント営業により、お得意様をカバーするという趣旨で労働者が、千葉県各地から集められ、始めた施策でありました。それが３年程で、何故に、今回ＮＭビル移転なのか。あまりにも無節操的な経営感覚としか思えない。安定した職場確保のためにも今までの経過と、将来展望を明かにする事。

3.　幕張のＳＯ発行センター業務、市川平田の１１６センター業務、柏泉町の料金センタ業務の具体的移転計画人数等を明かにする事。また将来展望についても明かにする事。

4.　５０才雇用選択で、同じ仕事ができる、現地、現職場で働きつづけられるという事で選択しました。千葉県内なら何処でも良いという約束はしていません。働きつづけられる条件として、本人の通勤時間を考慮して、労働者の生活権を破壊する 90 分以上の通勤及び単身赴任につながる配置転換を行わないこと。

5.　東日本ＮＴＴ関連合同労働組合千葉支部の組合事務室及び掲示板を設置する事。

以　上

２００４年１月１３日
Ｎ関労千葉０１２号

株式会社エヌ・ティ・ティ　エムイー千葉
代表取締役社長　　上野谷　拓也　殿

全労協東日本NTT関連合同労働組合
千葉支部執行委員長　　島根　俊作

要　求　書

2003 年度　エムイー千葉社の事業運営体制の実施に伴い、千葉県域拠点の変更ありとの話を 12 月段階口頭で聞いているが、貴社より具体的に提示なり説明が正式になされていません。振り返れば、エムイー千葉社は東日本ＮＴＴから業務委託及び雇用替で生まれた組織であります。私達は、千葉県で働くＮＴＴ関連労働者の労働条件について、雇用選択で東日本ＮＴＴに残った人も、やむなくＯＳ会社に雇用替になった人も、同じく生活権を守る立場で、会社に対し労働条件の維持向上に努めるよう強く求めるものです。2004 年度第一四半期に段階的に実施との施策日が近づき、わが組織該当組合員の職場段階にて将来展望の不安感、戸惑い等が発生しています。退職再雇用制度で、今の職場今の仕事で働けるとの約束のもと、やむにやまれず一旦退職を決めました。しかるに遠距離通勤を伴う今回の移転問題はとうてい納得できるものではありません。2004 年計画の全体像を含めて下記の通り、具体的に要求しますので貴社は誠意をもつて回答する事。回答は 1 月 19 日までに文書で行うこと。

記

1.　鎌ヶ谷、千葉港のＩＰエンジニアリングセンタ（第一サービス総合、第二サービス総合）業務を幕張ＮＭビルへの拠点変更は、当該職場の労働条件、労働実態に著しく支障をきたすことになるので計画変更すること。

2.　祐光ビル、港ビル、鎌ヶ谷ビルの職場は、NM ビル移転でさらに遠距離通勤を強いられる社員が存在することになるが、会社としての見解と対策を明らかにする事。

3.　遠距離通勤に伴い始業時を９時から９時半に変更する事は可能か又希望者によるスライド勤務は可能か明らかにすること。

4.　NM ビルの空きスペースを解消したい。この理由のみで職場統合と移転提案は業務上も労働条件上も悪化するだけである。今まで会社は仕事のある所（地域）に、人員をシフトすると言ってきたが、いつから施策が変更になったのか、明らかにすること。

5.　ネットワーク・サービス運営担当の統合と NM 移転の理由を明らかにする事。

6.　船橋 113 センタの将来展望について明らかにすること。

7.　113 センタ現場での訓練を充実すること。具体的には、ＩＰ機器の操作、設定を一人称でできるまで行うこと。さらに、すべてのＯＳについて操作、設定、復旧などフレッツ故障受付、セットアップに必要なものについても、一人称でできるまで徹底した訓練を行うこと。そして、試験端末についても取扱説明書を元にした細かい訓練を行うこと。

8.　東日本ＮＴＴ関連合同労働組合千葉支部の組合事務室及び掲示板を設置する事。

以　上

現地、現職で働けると約束したから退職再雇用を選らんだ！

退職再雇用を選んでまだ日も浅いのに、再編、統合、遠距離通勤を強いられ「こんなはずではなかった。」と多くの仲間が訴えています。

会社は「県内なら何処へ配転しても現地現職を守ったことになる」　とウソぶいています。

退職再雇用制度の説明でその様に言ってきたでしょうか？

協力会社（請負）にも負担を強いる

第二サービス総合担当（鎌ヶ谷ビル）では毎月一万件（年間10万件）以上のオーダー処理、線路工事（Ｂフレッツ光新設等）毎月一千図面（年間一万図面）以上の完成処理をしています。材料等の持ち回りも重要です。協力会社は毎日五回ぐらい出入りし、その他オプトス補正で毎日五人、第二サ総担当事務所に直出しています。現在は柏、船橋のほぼ中間にロケーションがあるから仕事も回っているがＮＭビル移転となれば支障をきたすことは目に見えています。結果、協力会社の負担は大きくなります。Ｂフレッツの販売、開通が最重要課題、収益性の高い地域に人材もシフトすると言いながら何故移転なのかまったく理解できません。仕事よりも人員削減が本当のネライなのか？だとすれば、労働者側だけに負担を強いるやり方に断じて容認する事はできません。

会社は労働条件を安定させ、六五才まで働ける約束を守れ！

千葉南のパートナーセンターでは、つい最近まではディラーヘルプ業務として５０名程度の仕事が残ると囁かれていました。しかし此処にきていきなりの拠点変更提案ができる体制を見て、５５才以上の仲間は、このままでは６５才まで働き続けるのは難しいと反射的に考えてしまっています。６０才で辞めざるを得ないように仕向けてきているとも取れます。会社は安定した職場で６５才まで働ける条件を、保障しろ！